

◉ MTRO. RICARDO FERRER GONZÁLEZ

- ◉ Estudiante de la Maestría en Administración de Negocios por la Universidad de las Américas Puebla.
- ◉ Licenciado en Ciencias de la Comunicación por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- ◉ Productor de televisión para los distintos canales de la UDLAP.
- ◉ Productor de contenido para el programa Conexión Digital
- ◉ Cuenta con experiencia en la industria automotriz, misma que ha ocupado para trasladar la visión empresarial en estrategias de comunicación que ayudan a generar mayor impacto en crecimiento, difusión y



Comprender las diferencias:

LA CLAVE PARA INTEGRAR

el talento multigeneracional

Dentro de la literatura para estudiar el comportamiento de los seres humanos, existen diversas clasificaciones de los grupos generacionales, sabemos que las más populares que convergen ahora en el mundo laboral son cuatro: *baby boomers*, generación X, *millennials* y por último una generación nacida entre 1995 y 2012, que se ha desarrollado en un contexto digital, por medios que antes no existían, la llamada generación Z o *centennials* (Prensky, 2009).

Según datos del INEGI, la población económicamente activa (PEA) del país llegó a 57.7 millones de personas las cuales se distribuyen de manera equitativa entre las distintas generaciones, sin embargo, el aumento de 10.7 millones respecto al año anterior nos indica que la generación Z comienza a ganar cada vez más territorio en el mercado laboral.

Saber identificar los principales rasgos, características, hechos históricos y hasta hábitos de consumo de cada generación es de gran valor ya que nos brinda una guía para conocer los factores que motiven y no solo retengan, sino que fidelicen a las personas dentro de una organización.

LOS GRUPOS GENERACIONALES QUE CONVERGEN AHORA EN EL MUNDO LABORAL SON CUATRO: **BABY BOOMERS, GENERACIÓN X, MILLENNIALS** Y POR ÚLTIMO LA **GENERACIÓN Z O CENTENNIALS**.

Por un lado, tenemos a los **baby boomers**, una generación nacida en los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial, marcados por la televisión como el mayor invento tecnológico de su época y que en la actualidad, forma parte de los altos directivos de las organizaciones. La generación X, testigos de la caída del Muro de Berlín y de la Guerra Fría, que vio la llegada del internet en su madurez lo que los ha hecho sumamente independientes y pragmáticos tanto en su vida personal como profesional (Moore, Jones y Frazier, 2017).

Por otro lado, los **millennials**, la generación pionera en hacer del internet un nuevo estilo de vida, que ha sabido adaptarse a los cambios tecnológicos y que prefiere su vida personal antes que comprometerse por periodos largos de tiempo con una empresa, al igual que los centennials, una de las generaciones que más transformaciones ha vivido en el ámbito social, digital, económico, ambiental y educativo, que en términos generales han vivido en carne propia la modificación de la estructura productiva de las economías y con ella, la forma en que nos desarrollamos en el trabajo, los modelos híbridos o el teletrabajo, favoreciendo la migración de talento.

Para Diaz, (2021) «el conocimiento es un factor fundamental para la creación de capacidades tecnológicas y de innovación», que se transforma en un elemento clave para la obtención de ganancias en un entorno altamente competitivo. Por ello, expertos en temas organizacionales

coinciden que la base para la gestión del capital humano dentro de las organizaciones es generar estrategias que consideren las fortalezas de cada una de las generaciones para maximizar la productividad. El amplio conocimiento y fidelidad de los *baby boomers*, la mediación e independencia de la generación X, el manejo de las nuevas tecnologías de los *millennials* y la resiliencia y diversidad de la generación Z son algunos ejemplos de valores que, al sumarse, crean un valor agregado en las empresas.

Las organizaciones que tomen a consideración estas diferencias como áreas de oportunidad para el desarrollo de nuevas habilidades que promuevan el conocimiento que se genera en las empresas para la formación de capital humano, se convierten en una fuente de riqueza que ayude a mantener la ventaja competitiva, no sólo para entender mejor las necesidades del mercado o adaptarse de manera eficaz a las nuevas tecnologías, sino también para asegurar el éxito, optimizar los recursos y alinear los valores individuales con los de la empresa. ◉

REFERENCIAS

- ◉ Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(4),133-153.
- ◉ Diferencias generacionales: cómo afectan en la empresa. (s. f.). *Alto Nivel*. Recuperado de <https://www.altonivel.com.mx/liderazgo/management/diferencias-generacionales-como-afectan-en-la-empresa/>
- ◉ Diaz, H. E. (3 de mayo de 2021). Migración de talento y transformación de habilidades en el sector TIC: México y el mundo. *Análisis Económico*, 36(92). Recuperado de <https://login.udlap.idm.oclc.org/connect?session=rLAJe3feDDnt4Jrf&qurl=https%3a%2f%2feds.a.ebscohost.com%2feds%2fpdfviewer%2fpdfviewer%3fvid%3d9%26sid%3d35cb57ae-d837-4f2b-9771-524634699252%2540sdc-v-sessmgr02>
- ◉ *Diferentes generaciones e inquietudes*. (18 de junio de 2021). *Diario La República*. Recuperado de <https://www.larepublica.co/analisis/nuria-vilanova-509356/diferentes-generaciones-e-inquietudes-3187684>
- ◉ Moore, K., Jones, C. y Frazier, R. S. (2017). Engineering Education for Generation Z. *American Journal of Engineering Education*, 8(2), 111-126.
- ◉ Porter, M. (1997). *Estrategia competitiva*. México: Editorial Continental.
- ◉ Prensky, M. (2009). Digital natives, digital immigrants. *Horizon*, 9, 1-6.
- ◉ Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva Edición (ENOEN) Cifras durante el segundo trimestre de 2021